

Modena, il giorno 13 gennaio 2014 si sono incontrati i rappresentanti della **Fondazione Cresci@Mo**, con sede in Modena, via Galaverna 8, e i rappresentanti delle **organizzazioni sindacali** CGIL-FLC, CISL-SCUOLA, SNALS-CONFSAI e si è definito il seguente accordo integrativo aziendale da applicare al personale insegnante assunto come dipendente **per la gestione delle 5 scuole dell'infanzia della Fondazione**.

Il contratto collettivo nazionale che sarà applicato al personale è il contratto delle scuole private **ANINSEI – Fondazione Cresci@Mo**.

Dopo il primo anno di applicazione del contratto integrativo, obiettivo principale del presente accordo è il conseguimento di una sostanziale omogeneità organizzativa e gestionale fra il personale della nuova Fondazione e le scuole dell'infanzia comunali, a garanzia di una analoga qualità di servizio per l'utenza. Le differenti caratteristiche del CCNL Aninsei e le specificità legate alla Fondazione come datore di lavoro privato a totale controllo (e sostegno) pubblico suggeriscono, tuttavia, la necessità di mantenere alcuni ambiti di maggior flessibilità nella gestione di parte degli aspetti contrattuali, che consentano sperimentazioni volte a dare servizi più flessibili in un'ottica di qualità e maggiore efficacia ed efficienza. Anche nell'ambito dell'organizzazione dei servizi comunali sono in atto, inoltre, trasformazioni che vanno nella stessa direzione di contenimento dei costi ed aumento dell'efficienza.

Le parti concordano, nell'applicazione nel rapporto di lavoro del personale insegnante della Fondazione, le seguenti condizioni come accordo integrativo di secondo livello:

A) Orario di servizio

Il contratto Aninsei prevede 34 ore frontali settimanali (comprehensive del pasto in orario di servizio) per 44 settimane all'anno. Prevede, inoltre, 110 ore annue per le attività di gestione, con un monte ore annuo complessivo quantificabile in ca. 1606 ore.

Si riconduce il calendario a 40 settimane di servizio (delle quali 39 con l'utenza), corrispondenti al periodo di apertura delle scuole, riducendo le ore frontali di 1,5 ore alla settimana e di dedicare queste risorse al monte ore che diventa così di 170 ore, in analogia con quello delle scuole comunali.

Di conseguenza ogni insegnante a tempo pieno dovrà rendere una prestazione pari a 32,5 ore medie settimanali di attività frontale con i bambini, comprensiva del pasto.

Restano, inoltre, 170 ore annuali per le attività di gestione.

Nelle scuole la programmazione è strutturata su base plurisettimanale, (su 6 o 8 settimane a seconda del numero di docenti per servizio) e prevederà i seguenti turni del personale:

a) 8.00-13.15;

b) 9.00-16.05;

c) 7.30-13.15;

d) 8.00-13.15 ed un rientro pomeridiano di due ore dopo almeno mezz'ora di pausa

La turnazione avviene, di norma, alternando i turni a) e b), mentre i turni c) ed d) verranno distribuiti sull'intero gruppo di lavoro (6 o 8 insegnanti), garantendo così la presenza nella giornata di almeno 1 turno per ogni tipologia.

Le eventuali ore mancanti per il raggiungimento del dovuto di 32,5 ore settimanali sarà reso attraverso sostituzioni del personale assente o per progetti da concordare con la direzione. La prestazione lavorativa delle insegnanti, di norma nell'arco della giornata, non potrà superare le 10,00 ore tra ore frontali e ore di gestione e formazione.

Data la riduzione del calendario annuale da 44 a 40 settimane, si quantificano in 40 h annue il debito orario di ogni docente, che verrà reso nel seguente modo: 8 h forfettarie nel posticipo dell'uscita al termine del turno b) (dalle 16.00 alle 16.05) e il restante a copertura delle assenze del

AR - 18 fo 006

primo giorno o di quanto di seguito specificato: la Fondazione si impegna a trovare fin dal primo giorno il supplente, ferma restando la disponibilità per il personale a sostituire la collega assente qualora non sia stato possibile reperire la figura sostitutiva.

Qualora l'insegnante non raggiunga le 32h annue dovute per sostituzioni, concorderà con la Fondazione le modalità di restituzione di dette ore, anche con ore non frontali.

La Fondazione si impegna a redigere il DVR per rilevare e valutare lo Stress-Lavoro correlato, ai sensi dell'art. 28 del Dlgs 81/2008 e successive modifiche.

Le parti concordano di definire le modalità di fruizione dei permessi per ragioni di studio come di seguito: per consentire al maggior numero di insegnanti di partecipare al Percorso Abilitante Speciale che sarà organizzato dal Ministero dell'Istruzione, compatibilmente con le necessità di garantire la continuità dell'attività didattica si suddivideranno le ore previste dal contratto tra tutto il personale richiedente, dando priorità nella richiesta al percorso abilitante di cui sopra.

B) Calendario scolastico

Il calendario scolastico, di conseguenza, risulta così determinato:

- ripresa del servizio per il personale il 30 agosto di ogni anno scolastico;
- ripresa della frequenza per i bambini prevista dal giorno 9 settembre o dal primo giorno feriale successivo, nel caso in cui il giorno 9 cada di sabato o domenica.

Nei giorni antecedenti l'inizio della frequenza per i bambini, il personale docente sarà tenuto a dare una prestazione pari a 36 ore alla settimana, senza distinzione tra attività frontale e monte ore di gestione.

Le attività cesseranno per il periodo estivo, di norma, secondo il calendario prefissato per le scuole dell'infanzia comunali(30 giugno).

C) Gestione giorni di assenza

Nei giorni di assenza per ferie, malattia, ed ogni altro istituto retribuito previsto verrà conteggiata la media giornaliera del frontale e 1/195 del monte ore di gestione previsto.

D) Trattamento economico

Al fine di realizzare una sostanziale equivalenza, su base annua, fra la retribuzione che sarà percepita dalle insegnanti della Fondazione e quella percepita dalle insegnanti assunte dal Comune a tempo determinato (incarichi annuali), si propone di inserire nel contratto una integrazione del minimo tabellare.

L'integrazione economica sul salario previsto dal contratto sarà pari a € 3.735,00 lordi annui, vale a dire ca. 287,30 € per ciascuna delle 13 mensilità. Tale integrazione sarà erogata come superminimo. Il superminimo è riassorbibile in caso di rinnovi contrattuali, per la quota eccedente gli incrementi retributivi avvenuti nel CCNL Enti Locali nel periodo di validità del presente accordo.

E) Incentivo di produttività

Al personale dipendente sarà riconosciuto un premio di produttività fino ad un importo massimo di € 550,00 lordi annui e sarà liquidato al termine dell'anno scolastico insieme alla retribuzione del mese di agosto.

Ai fini della assegnazione agli insegnanti del premio la valutazione verrà effettuata secondo i seguenti elementi, con le relative quote sull'importo massimo:

AB- 12 10/10

1. 20% per il tasso di presenza in servizio;
2. 20% per la capacità di rapportarsi con l'intera organizzazione per la realizzazione del progetto educativo e l'ampliamento dell'offerta formativa;
3. 20% per l'efficienza ed impegno dimostrati nello svolgimento dell'attività;
4. 15% per la flessibilità dimostrata nell'adeguarsi alle esigenze della scuola, in particolare nella fase di uscita dei bambini, e nella disponibilità alla sostituzione delle colleghe assenti;
5. 25% per la partecipazione alla realizzazione di progetti di sezione o di scuola.

La parte di incentivo di cui al punto 1 verrà determinata in proporzione alle giornate di presenza rispetto a quelle ordinarie annue di servizio. La somma intera rimarrà invariata fino a 10 giorni di assenza di servizio nel corso dell'anno scolastico; sarà ridotta nella misura pari a 1/100 per ogni giornata di assenza oltre le prime 10.

Relativamente ai punti da 2 a 5 le somme saranno riconosciute dietro apposita valutazione da svolgersi congiuntamente a cura del coordinamento pedagogico della scuola.

Per la definizione degli indicatori volti a valutare gli elementi di cui ai punti 2,3, 4 e 5 si propone la costituzione di un gruppo di lavoro composto da tre rappresentanti del personale insegnante, due coordinatori pedagogici e il vicepresidente della Fondazione. Un percorso partecipato per la definizione degli elementi di misurazione permette infatti di rendere maggiormente coinvolti nel processo valutativo tutti gli interlocutori, con una maggiore chiarezza rispetto ai comportamenti attesi e ai risultati in relazione ai quali viene erogata la produttività.

Per quanto riguarda il punto 5, il coordinatore pedagogico della scuola presenterà alla Fondazione l'elenco dei progetti specifici cui propone di collegare la quota di produttività; il CdA della Fondazione potrà variare, motivatamente la proposta e trasmettere alle scuole entro il 30 novembre l'elenco definitivo dei progetti approvati.

La quota di produttività eventualmente non distribuita, che in ogni caso non potrà superare il 25% del valore massimo totale, sarà accantonata e potrà essere distribuita negli anni successivi, in relazione agli stessi parametri di cui sopra oltre a quello della partecipazione dei dipendenti a progetti di razionalizzazione proposti dalla Fondazione.

F) Malattia e maternità

In caso di assenza per malattia o maternità, dal punto di vista economico si prevede un'integrazione alla quota INPS per rendere la tutela salariale analoga a quella del Comune (che, attualmente, vede una trattenuta di € 7,20 giornalieri per i primi 10 giorni di assenza, mentre si arriva al 100% della retribuzione dal 11° giorno in poi).


L'integrazione aggiuntiva a quella prevista dall'INPS, prevista soltanto a favore del personale a tempo indeterminato, decorrerà dal primo giorno di assenza, per il solo caso della malattia è richiesto che l'operatore assente abbia maturato almeno 3 mesi di anzianità nella fondazione

G) Permessi

in riferimento all'art. 50 del CCNL "Permessi retribuiti" si concorda che rientrano nella fattispecie di cui al punto b) anche le assenze dovute a visite mediche o day hospital personali, purchè certificati. I permessi potranno anche essere fruiti a ore (senza sostituzione) fino a un massimo (tra giornate intere e permessi ad ore) di 42 ore complessive.

H) Durata

Il presente accordo ha validità di 3 anni, dal 1 settembre 2013 e fino al 31 agosto 2016, e potrà essere successivamente rinnovato con l'accordo delle parti.

AB - 

 Aw



Questi punti saranno applicati ad integrazione di quanto stabilito dal CCNL di riferimento al personale insegnante nell'esercizio delle proprie mansioni nelle 5 scuole affidate dal Comune alla Fondazione (scuole Villaggio Artigiano, Saluzzo, Fossamonda, Malaguzzi, Edison).

Per la Fondazione

Il presidente del C.d.A.

Massimo Terenziani

Massimo Terenziani

Per le Organizzazioni Sindacali

Cgil-FLC _____

Cisl- Scuola Alessandro Basso

Snals-Confsal: [Signature]

RSA: [Signature]
[Signature]